

CAI
MI

ent and
on Canada

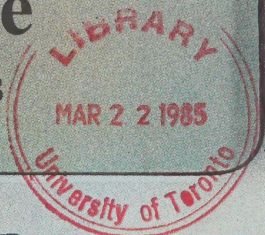
Emploi et
Immigration Canada

Gouvernement
Publications

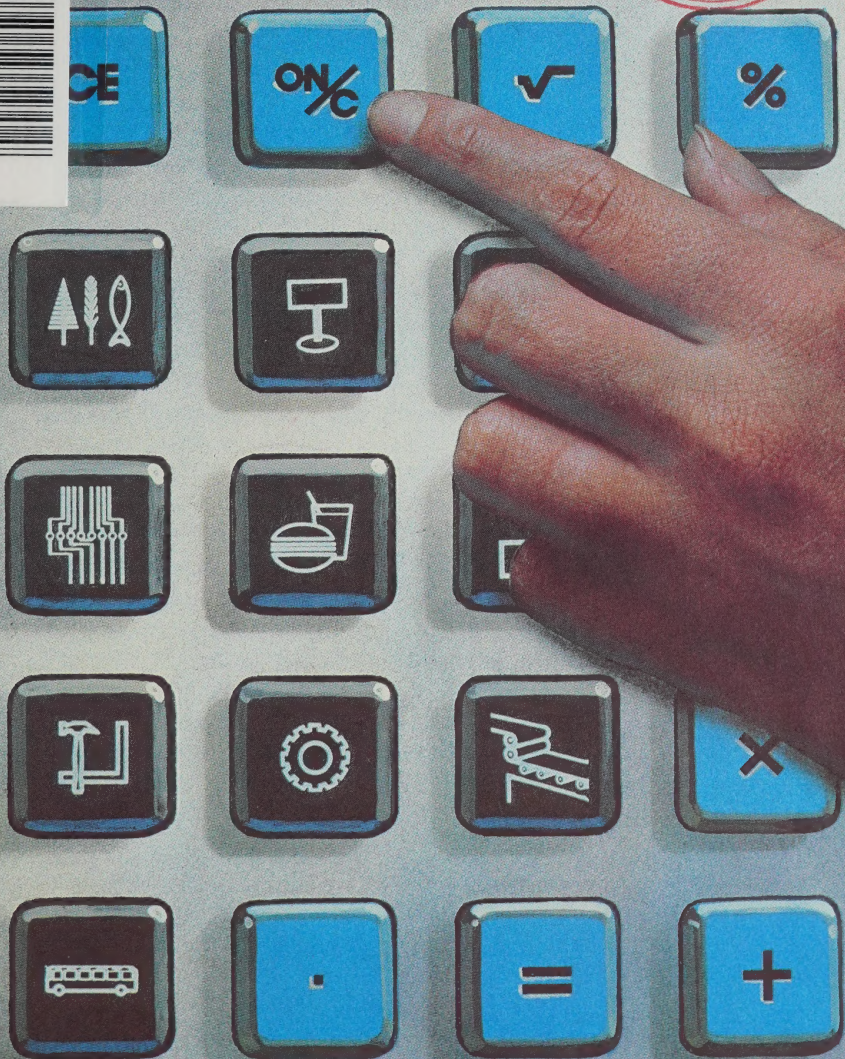
- Z344

your service

Programs and Benefits for Employers



3 1761 11637979 3



Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1984
Cat. No. MP43-158/1984
ISBN 0-662-5340805

For More Information...

Your local Canada Employment Centre administers most of the programs listed in this publication. Feel free to call the CEC, and ask to speak with the manager if you want to learn more. No obligation, of course.

Brochures and fact sheets about specific programs are available from your CEC or by writing to:

Employment and Immigration Canada
Enquiries and Distribution
Department "E"
12th Floor, Place du Portage, Phase IV
Ottawa-Hull
K1A 0J9

Contents

Page

At Your Service	4
The Employment Service	5
Finding Qualified Employees	5
Locating Scarce Talent	5
Hiring Foreign Workers	7
Larger Employers	7
Special Workers	7
Special Employment Services	8
Looking Down the Road — It Pays to Plan	9
Implementing Human Resource Plans	9
It Pays to Plan	9
Planning and Affirmative Action	10
The National Training Program — Your Road to the Future	11
On-The-Job Training	11
Wage Reimbursements	11
Institutional Training and the Skills Growth Fund	12
Business Problems Here and Now — Some Solutions	13
Special Assistance	13
Using the Industrial Adjustment Service	13
The Advantages of Cooperation	14
Work Sharing — An Aid to Adjustment	14
Job Creation Programs	15
Unemployment Insurance and Employers	17
An Economic Safety Net	17
UI and Economic Stability	18
Saving UI Costs	18
Supplemental Unemployment Benefits	18
Breaking the Barriers	19
The Changing Labour Force	19
The Economic Advantages	20
Opening Doors For Youth	20
The First Step	21
A Capsule Guide of Employment and Immigration Canada Programs and Services for Employers	22

At Your Service

We're at your service.

Through more than 450 Canada Employment Centres in every region of the country, the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) offers a comprehensive package of services to Canadian employers. We can help you find and train qualified employees, and accommodate your business's human resources requirements in changing circumstances.



The Employment Service

Finding Qualified Employees

Most employers think of their Canada Employment Centre as a place to find potential workers. However, the CEC goes beyond filling routine requests for employees. Each centre gears its services to suit the needs of local employers, large and small.

Routine requests for referrals of workers are handled quickly, usually over the phone. Counsellors take down information about the kind of employee required, and post the details for job seekers. Prospective employees do not find out the name of any employer until they are screened by a counsellor for suitability. The workers then call you to arrange an appointment for an interview. You can set out the screening criteria and, of course, make the final decision about who to hire.

Locating Scarce Talent

Most requests for worker referrals can be filled quickly, occasionally within hours. Sometimes, response is slow. Perhaps the workers you wish to hire are in high demand, and as a result you may have to consider offering higher wages to attract qualified candidates. Maybe the mix of qualifications you require is unusual. In these situations, CEC counsellors can provide information about local wage rates in various occupations or suggest more common combinations of skills that may still meet your job requirements. The counsellors can also tell you about minimum wage laws and current human rights legislation.*

Sometimes, during periods of economic expansion or because the skill required is specialized, workers are not available locally. In some metropolitan areas, your job order will be transmitted by computer to all CECs in the area. If this is not enough, the employment opportunity can be listed on the CEIC's National Job Bank, a computerized system that makes your vacancy known to job

* By law, CECs cannot accept or post job orders that violate minimum wage laws or human rights legislation.



seekers in every region of the country. In hiring, we're here to work with you to get the workers you need as quickly as possible.

Hiring Foreign Workers

In exceptional circumstances, the right worker can't be found in Canada. In these cases, the CEIC will let you hire a foreign worker on a temporary or permanent basis. Foreign worker regulations are strict to prevent adverse effects on the employment and career opportunities of Canadians. However, if you have not been able to find qualified Canadians after a thorough search, your request to hire foreign workers will receive serious consideration. Your CEC manager can explain the procedures in detail.

Larger Employers

Businesses planning major expansions or relocations may wish to contact their CEC manager or CEIC regional office. Special facilities may be made available, including interview rooms. Sometimes, special temporary Canada Employment Centres are established to handle the large volume of job applications.

Many larger employers have developed ongoing cooperative arrangements with local CECs. The CEC staff understands the business's requirements and is able to refer appropriately qualified workers.

Special Workers

Many employers require special types of workers such as agricultural workers, or summer help. You may also wish to hire recent graduates into career-entry positions with your organization. To help locate the workers you require more efficiently, several specialized services have been established.

- **Canada Farm Labour Pools** match farm workers and employers in rural areas. CFLPs are operated by independent contractors who are able to respond to the needs of the agricultural community for casual, seasonal or permanent labour.
- **Canada Employment Centres On-Campus** can ease the recruitment process for employers by assisting in lining up interviews with properly screened students. Staff at the campus-based CECs match employers with students looking for summer and career-related entry-level positions.
- **Canada Employment Centres for Students** operate during the summer months. CECs for Students are staffed by students, and are an ideal source of employees for short-term and summer-long assignments.
- In some communities, special Canada Employment Centres have been established to meet the need for **temporary or casual workers**. These centres provide an exceptionally rapid dispatch of employees to your job site.

Special Employment Services

Employers can benefit from special services to help specific groups of people such as women, young people, Natives, disabled individuals and other people who are not otherwise able to take advantage of employment opportunities. Sometimes, you may be able to receive financial assistance to ease the adjustment process or make improvements to the work place. Participants in these services receive counselling and training to help them overcome barriers to their employment. Women's Employment Counselling Centres are designed to help women who are entering the labour market for the first time or after a prolonged absence, or who are seeking to change to a non-traditional occupation. Your CEC manager will be able to tell you more about these programs and services.

Looking Down the Road — It Pays to Plan

Implementing Human Resource Plans

Your Canada Employment Centre and the National Job Bank are available to meet immediate requirements for employees. However, it is profitable to look ahead, to plan your human resources.

Human resource planning is a management strategy followed by businesses of all sizes. The goal is to ensure that the right number of workers, with the right skills, are in the right place at the right time. Effective human resource planning can improve productivity, reduce staff turnover, and increase profitability.

It Pays to Plan

Human resource planning assists businesses to take advantage of several CEIC programs and services, including the National Training Program, Work Sharing, and employment of workers through federal job creation programs. A good plan to hire and train Canadian workers will, in most cases, be required if you find it necessary to hire foreign workers. Ultimately, though, the advantage of human resource planning shows on the bottom line. This planning is a responsibility of senior management and should be a part of the strategic planning process of any successful business.

You may wish to inquire at your CEC or regional CEIC office about the **Industrial Adjustment Service (IAS)**. IAS committees (sometimes with the assistance of professional management consultants) have helped laid off workers find new jobs, paved the way for technological innovations, and even rescued businesses from the threat of bankruptcy. IAS brings workers and management together to deal with employment aspects of business growth or change. The CEIC (and sometimes the provincial government) shares committee costs with the business.



Planning and Affirmative Action

Affirmative action is another human resource planning tool. Its goal is to identify and remove discrimination in employment policies and procedures, and to establish equal opportunities for everyone in the work place.

Employers who adopt affirmative action report that it leads to more effective human resource management. It helps them determine the qualifications needed for each job, to evaluate potential candidates and to select the right person for the job. This selection process helps employers develop the most productive work force possible. Affirmative action consultants are available in every region of Canada to explain exactly how the process works.

The National Training Program — Your Road to the Future

One substantial benefit of human resource planning is its application in training workers for skills your business will require in the future. The National Training Program provides more than a billion dollars each year for classroom and on-the-job training. Many businesses, both large and small, have found it pays to train workers to meet the goals of their strategic plans.

On-The-Job Training

The National Industrial Training Program, an employer-based program, includes **Critical Trade Skills Training (CTST)** and **General Industrial Training (GIT)**. The basic differences between the two are the skill levels involved and the duration of training. For example, under GIT, federal financial support is available to employers for up to one year; under CTST, it is available for up to two years because the training required is more complex.

CTST covers training of those working exclusively in the designated occupations of national importance, such as sheet metal workers, industrial maintenance mechanics, computer programmers and other workers whose skills are deemed to be in current or future short supply.

GIT concentrates on training workers for other occupations in demand, retraining workers affected by new technology and industrial change, training the unemployed, training women in non-traditional occupations and training adults with special needs.

Wage Reimbursements

Under both CTST and GIT, employers may receive a reimbursement of 50 per cent of actual wages paid to employees while training. In the case of women being trained for non-traditional occupations, employers can receive a reimbursement of 75 per cent of actual wages and, for special needs clients, 85 per cent to a maximum of \$350 per week.

Information about the National Industrial Training Program is available through your CEC.

Institutional Training and the Skills Growth Fund

In addition to supporting on-the-job training, the CEIC sponsors training courses at community colleges and provincial or private vocational training institutions. Graduates of these courses may have the skills your business requires. A multi-million dollar **Skills Growth Fund** provides financial support to educational institutions and non-profit organizations establishing or expanding training programs for designated occupations of national importance or for occupations suitable for persons with special training needs. In some cases, businesses have organized non-profit consortia to provide the training and received Skills Growth Fund assistance.



Business Problems Here and Now — Some Solutions



Special Assistance

Sometimes, despite the best of planning, serious business problems arise. It may be necessary to close down a plant, or lay-off a sizeable portion of the work force. In these crisis situations, the CEIC can mobilize some special resources that may ease the pain of business and labour adjustment — and provide some breathing space for recovery.

Using the Industrial Adjustment Service

One way to ease the difficulty and learn what assistance is available is to seek expert advice. The CEIC's **Industrial Adjustment Service**, described earlier, may be able to provide this kind of guidance. The IAS program can help cover the fees of private-sector business consultants. In addition, the cooperation between workers and management in the IAS committee smooths the way for essential changes needed to enhance productivity. IAS consultants think like people in the private sector — they

understand the problems in dealing with a myriad of government departments and officials and can take that load off your mind.

The Advantages of Cooperation

In a crisis situation, businesses can find extra assistance from all levels of government. Industrial business assistance programs administered by other federal and provincial government departments may be helpful to you.

The federal Department of Regional Industrial Expansion (formerly Industry, Trade and Commerce/Regional Economic Expansion) administers many programs for employers. In addition, the Canadian Industrial Renewal Board assists enterprises in the textile, clothing, footwear and tanning industries. For information about DRIE services, check the government listings in your phone book. More information about the Canadian Industrial Renewal Board is available from P.O. Box 1510, Station "B", Montreal, Quebec, H3B 3L2. Industrial assistance programs may also be accompanied by special adjustment measures for affected workers. Your CEC will be able to tell you more about these measures.

Work Sharing — An Aid to Adjustment

Under the Work Sharing program, employees work a reduced work week. During their days on the job, they are paid their regular salary. During the time off work, they receive Unemployment Insurance benefits.

Work Sharing allows a business to keep its labour force intact while it prepares for recovery. For employees, the economic and emotional costs of unemployment are averted. Work Sharing is being linked with the National Training Program. Employees will be able to use their days off work to improve their skills or acquire new ones, leading to improved productivity and job security.

Job Creation Programs

Four federal job creation programs provide direct benefits to businesses and their communities. They offer real support for business expansion and growth.

Career-Access is a wage subsidy program that is designed to improve opportunities for the inexperienced, disabled people and disadvantaged workers, particularly youth making the transition from school to work. The actual subsidy payable varies according to the person employed and may extend for as long as a 12-month period. Additional funds are available to contribute to the costs of providing facilities or equipment for disabled workers. The program includes provisions for student summer jobs. An experimental initiative associated with Career-Access, **The Voluntary Initiatives Program** enables non-profit and charitable organizations to provide voluntary employment to Unemployment Insurance recipients.

Job Corps offers funds to businesses and non-profit groups who want to help the severely employment-disadvantaged. Participants receive extensive counselling, life skills training and other help. The program can pay wages to the participants, as well as project staff and a contribution towards operating costs. Graduates of the Job Corps program may find employment through Career-Access.

Canada Works creates productive employment in activities that support economic recovery and the development of social and community infrastructure.

Applications from the private sector can cover a range of activities such as:

- Expansion of an existing enterprise.
- Modernization of an existing enterprise.
- Energy conservation measures intended to reduce the consumption of energy or enhance the energy efficiency of an enterprise.
- Preparation or pre-production activity leading to but not including the production of output for commercial purposes.



Employers receive a contribution to worker wages and other project costs. Project employees may include laid-off workers, people on Unemployment Insurance or those whose benefits have expired, social assistance recipients and students returning to school. Canada Works projects may last as long as 52 weeks.

The **Local Employment Assistance and Development (LEAD)** program offers a community-based approach to employment growth. Under this program, non-profit local development corporations can be set up to help establish new businesses or expand existing ones. The corporations provide loans or take equity positions in local business projects which will produce new employment opportunities. LEAD projects can develop community infrastructure, initiate small businesses and provide for a community-based approach to economic planning. Organizations with employment and economic development objectives located in small to medium-sized communities (population less than 50,000) may be eligible to receive financial support.

Unemployment Insurance and Employers



An Economic Safety Net

The Unemployment Insurance program is truly a safety net for individual workers, communities, and the overall economy. As an employer, you have a stake in how the Unemployment Insurance program works. Premiums paid by you and your employees finance about 80 per cent of the costs of the program's overall benefits.

Benefits are paid when someone is off work, including illness, pregnancy and adoption. Workers reaching age 65 are entitled to a three-week lump sum payment. There are also special programs under which benefits are available to people on employment training and Work Sharing, and job creation projects.

UI and Economic Stability

Unemployment Insurance's bottom line, however, is not simply about paying benefits. The program, in practice, supports a level of purchasing power in the local economy. Benefits maintain a worker's hope, self-respect and skills, and a stable labor force. In short, the program insures not only the incomes of workers but also the resources employers devote to getting and keeping trained workers.

Saving UI Costs

Working with the Unemployment Insurance system saves money for all. Many employers, for example, protect their employees through wage-loss plans for illness or maternity. This complements the income protection normally available through Unemployment Insurance. Plans approved by the CEIC now qualify about 30,000 employers for a reduction in premiums.

Supplemental Unemployment Benefits

Helping your workers cope with a temporary loss of their jobs through a Supplemental Unemployment Benefit (SUB) plan is another example of how employers and Unemployment Insurance complement each other. Some 2,800 employers, with more than a million workers, pay benefits to their staff when they are off work because of illness, pregnancy or a temporary shortage of work. SUB plans give workers benefits in addition to the regular Unemployment Insurance payments.

Breaking the Barriers



The Changing Labour Force

Women, Native people and disabled individuals are expected to account for more than 70 per cent of Canada's labour force growth in the 1980s. In addition, youth unemployment is expected to remain high through the coming years. At the same time, the number of skilled immigrant workers will decline. Employers will find advantages in capitalizing on the eagerness to work and enthusiasm of women and members of minority groups when filling their job vacancies.

Thus, it makes good business sense to consider the full range of people in the work force as potential employees at all levels of your organization — to make sure that job advertisements or promotional opportunities do not screen out potential candidates. There are both financial and social profits in giving people starting work for the first time or reentering the labour force a chance to overcome employment barriers and get some on-the-job experience.



The Economic Advantages

To reduce the risks in overcoming many traditional job barriers, Employment and Immigration Canada offers businesses substantial financial incentives, including subsidization of wages, training and other costs. Employing women in non-traditional jobs and hiring disabled individuals, young people, Natives and others who have difficulty in the labour market can therefore make real sense. In the end, the government assistance programs — combined with the development of enthusiastic, loyal workers — offer you a way to profit economically while improving the quality of life for your new employees who otherwise would not get the chance to prove their abilities.

Opening Doors For Youth

Thousands of young people are eager to start their careers. They want to prove their abilities, but need that essential chance to gain practical work experience. The CEIC offers you several opportunities to help young workers and your enterprise.

For example, you can use **Canada Employment Centres for Students** (described earlier) to find qualified summer and entry-level career employees. Regular job creation programs, such as the Summer Canada component of **Career-Access**, also provide job creation opportunities for young people.

The First Step ...



If you have a job to offer someone, make it your first step to give your local Canada Employment Centre a call. Check the government pages of your phone book for the number.

If you need more information about the range of employer services or programs, check with your CEC or regional CEIC office. Ask for the CEC manager or supervisor if the person answering the phone isn't able to help.

More information about specific programs mentioned in this brochure is also available by writing to:

Employment and Immigration Canada
Enquiries and Distribution
Department "E"
12th Floor, Place du Portage, Phase IV
Ottawa-Hull
K1A 0J9

A Capsule Guide of Employment and Immigration Canada Programs and Services for Employers

The program	What it does	Who can use it
THE EMPLOYMENT SERVICE Canada Employment Centres	Match workers and employers. Provide most programs administered by Employment and Immigration Canada. Offer advice on labour market conditions and trends.	Any employer.
Canada Employment Centres - On Campus	Facilitate the matching of university and college students and graduates with employers by arranging all aspects of the recruitment process.	Any employer.
Canada Employment Centres for Students	Provide referral services of a skilled pool of student employees for the summer months.	Any employer.
Canada Farm Labour Pools	Match employers with casual, temporary or permanent agricultural labour.	Farm employers in rural communities served by CFLPs.

Casual Employment Units

Provide specialized service to businesses needing temporary or casual workers. Exceptionally rapid dispatch of employees.

Available in certain larger cities. Check your CEC for further information.

HUMAN RESOURCE PLANNING

Industrial Adjustment Service

Employee/management committees work out solutions to labour adjustment problems. Business and government share committee costs.

Employers who sign IAS agreements with unions or other employee representatives.

Regional Human Resource Planning Consultants

Offer businesses individualized advice on labour market conditions and human resource planning.

Generally, available to larger employers or firms with special labour adjustment and planning problems.

NATIONAL TRAINING PROGRAM

National Industrial Training Program

- General Industrial Training
- Critical Trade Skills Training

Reimburses Employers for training costs and wages of workers in approved occupations.

Available to any employer or employer association other than a federal department or agency.

Trainee will, in general, be a new employee*.

Contract must be signed with CEIC before training commences.

* except for the job-threatened or special groups (such as women in non-traditional occupations, Natives, handicapped) or in designated occupations.

(Wage reimbursements are a minimum of 50 per cent of salary costs, to a present maximum of \$250 per week per trainee. Higher reimbursements - (85 per cent of wages) - are offered to employers providing training to workers needing special help in finding and keeping a job. For women in non-traditional occupations, the reimbursement is 75 per cent of wages. GIT reimbursements may last up to two years.)

The program

National Institutional Training Program

Skills Growth Fund

JOB CREATION

Canada Works

Local Employment Assistance and Development (LEAD) Program

What it does

Provides classroom-based instruction to trainees in provincial and private institutions.

Contributes to costs of establishing training facilities and programs for occupations in national demand by public and non-profit organizations.

Creates jobs through projects which support economic recovery and employment growth.

Through LEAD Corporations and projects, jobs are created in communities with chronically high unemployment. New jobs result from the establishment of new businesses or expansion of existing enterprises and construction of infrastructure.

Prepares severely employment-disadvantaged workers for the labour market through approved projects.

Who can use it

Not directly available to employers. Provides adult workers with skills required by employers.

Employer groups may establish non-profit training organizations eligible for assistance.

Employers may be businesses, communities, organizations and individuals. Federal and provincial/territorial governments may apply but must designate non-profit organizations, individuals or businesses as employers. Municipalities may participate with provincial government approval.

Local businesses or community groups working with CEIC advisors set up the corporations. Community groups with an economic or employment development focus may sponsor LEAD projects. Applies to communities with population under 50,000.

Organizations, businesses and individuals are eligible to submit proposals and to become employers under Job Corps. Municipalities and school boards are eligible to become employers if the appropriate provincial government raises no barrier. Federal and provincial government departments and agencies may not become employers. Groups, agencies or associations are eligible to provide assistance in the delivery of the program at a national level.

Provides wage subsidies to employ people who face severe difficulties in finding work. Subsidies can be for as long as 12 months.

Any firm, organization or individual in business for six months or more. Smaller employers (less than 10 workers) may hire up to two workers at any one time, larger firms may hire up to 20 per cent of the total number of regular employees.

UNEMPLOYMENT INSURANCE

Supplemental Unemployment Benefits

Provides an extra level of support to employees when they are off work because of illness, pregnancy or a temporary shortage of work.

Any employer. Further information: Coverage Division, Employment and Immigration Canada, Ottawa, K1A 0J9.

Premium Reduction Plans

Employers can reduce U.I. premium rates through operating their own UI-approved wage-loss plans for illness or maternity.

Employers with plans that meet the requirements of the CEIC.

(A booklet outlining the UI program from the employer's perspective is available by writing to Enquiries and Distribution, Department "E", Employment and Immigration Canada, Place du Portage Phase IV, Ottawa-Hull, K1A 0J9.)

WORK SHARING

Employees work a shorter work-week at regular wages for days on the job and receive Unemployment Insurance benefits while off so as to avoid layoffs.

Businesses reducing production for short or indefinite periods as well as those permanently laying off staff. Employees must agree to participate.

AFFIRMATIVE ACTION

Affirmative Action Employers' Consultative Service

Provides technical advice and assistance on affirmative action planning for better human resource management.

Employers in the private sector, Crown corporations, and in provincial and municipal government bodies.

(Une brochure expliquant le Régime d'assurance-chômage du point de vue des employeurs peut être obtenue en écrivant à l'adresse suivante : Renseignements et diffusion, Département "E", Emploi et Immigration Canada, Place du Portage, Phase IV, Ottawa-Hull, K1A 0J9.)

Travail partagé

Afin d'éviter les licenciements, la semaine de travail des salariés est réduite; ceux-ci reçoivent leur salaire régulier pour les jours où ils travaillent et touchent des prestations d'assurance-chômage pour les autres jours.

Les entreprises qui réduisent leur production pour de courtes périodes ou des périodes indéterminées ainsi que celles qui licencient des travailleurs de façon permanente. Les travailleurs doivent accepter de participer au programme.

ACTION POSITIVE

Experts-conseils en action positive

Expliquer les fins et les avantages de programmes facultatifs d'action positive.

Les employeurs du secteur privé, les sociétés de la Couronne ainsi que les gouvernements provinciaux et municipaux.

Programme

Objectif

Compagnie de travailleurs

Ce programme prépare les personnes gravement défavorisées sur le plan de l'emploi à s'intégrer au marché du travail, par l'intermédiaire de projets approuvés.

Employeurs admissibles

Les organismes, les entreprises et les particuliers peuvent présenter des projets et devenir employeurs en vertu du programme Compagnie de travailleurs. Les municipalités et les conseils scolaires peuvent devenir employeurs sous réserve de l'approbation de leur gouvernement provincial. Les ministères et les agences des gouvernements fédéral et provinciaux ne peuvent devenir employeurs. Les regroupements, les organismes et les associations peuvent prêter leur concours à la prestation du programme à l'échelle nationale.

Accès-carrière

Des subventions salariales sont versées en vue d'embaucher des travailleurs qui éprouvent de sérieuses difficultés à trouver un emploi. Ces subventions peuvent être versées pendant une période de un an.

Tout organisme, entreprise, ou particulier qui est en affaires depuis au moins six mois. Les petits employeurs (ceux qui comptent moins de 10 travailleurs) peuvent embaucher jusqu'à deux travailleurs en tout temps; le nombre d'employés que les grandes entreprises peuvent embaucher peut représenter 20 % de l'effectif régulier total.

ASSURANCE-CHÔMAGE

Prestations supplémentaires de chômage

Fournir un soutien du revenu supplémentaire aux travailleurs qui se retrouvent temporairement sans emploi pour cause de maladie, de maternité ou de pénurie de travail.

Tout employeur. Pour obtenir de plus amples renseignements : Division de l'assujettissement, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, K1A 0J9.

Réduction du taux de cotisation des employeurs

Réduire les cotisations patronales au Régime d'assurance-chômage si l'employeur a un régime d'assurance-salaire approuvé par la CEIC et visant la maladie ou la maternité.

Les employeurs ayant des régimes qui satisfont aux exigences de la CEIC.

Programme national de formation en établissement

Offrir une formation en classe aux stagiaires dans des établissements provinciaux et privés.

Ce programme n'est pas offert directement aux employeurs. Il permet aux travailleurs adultes d'acquérir les compétences qu'exigent les employeurs.

Caisse d'accroissement des compétences professionnelles

Assumer une partie des frais liés à l'établissement d'installations et de programmes de formation dans les professions d'importance nationale recherchées par les organismes publics et les organisations sans but lucratif.

Des groupes d'employeurs peuvent mettre sur pied des organisations de formation sans but lucratif admissibles à une aide.

PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS

Canada au travail

Créer des emplois par le truchement de projets qui appuient la reprise économique et la croissance de l'emploi.

Les entreprises, les collectivités, les associations, les particuliers. Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux peuvent participer mais doivent le faire par l'entremise d'entreprises, d'organismes sans but lucratif ou de particuliers. Les municipalités sont également admissibles, à condition d'avoir reçu l'assentiment des autorités provinciales.

Programme Croissance locale de l'emploi (CLÉ)

Par le truchement de sociétés et de projets CLÉ, ce programme permet de créer des emplois dans les collectivités où le taux de chômage élevé constitue un problème permanent. L'établissement de nouvelles entreprises ou l'expansion de celles déjà en place ainsi que la création d'infrastructures aboutissent à la création d'emplois.

Les entreprises locales ou les groupes communautaires, de concert avec les conseillers de la CEIC, mettent sur pied les sociétés. Des groupes locaux dont la vocation est de développer l'économie ou l'emploi peuvent parrainer des projets CLÉ.

Programme

PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI)

Experts-conseils régionaux sur la planification des ressources humaines

Objectif

Des comités patronaux-syndicaux tentent de trouver des solutions aux problèmes d'adaptation des travailleurs. L'entreprise et le gouvernement partagent les coûts liés au fonctionnement de ces comités.

Donner aux entreprises des conseils individualisés sur les conditions du marché du travail et la planification des ressources humaines.

Employeurs admissibles

Les employeurs qui signent des accords du SAAI avec les syndicats ou d'autres représentants d'employés.

De façon générale, ce programme est offert aux gros employeurs ou aux entreprises d'envergure qui ont des problèmes spéciaux de planification et d'adaptation de la main-d'oeuvre.

PROGRAMME NATIONAL DE FORMATION

Programme national de formation dans l'industrie

- Formation générale dans l'industrie (FGI)
- Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (FMPPMS)

Rembourser aux employeurs les frais de formation et les salaires des travailleurs dans des professions approuvées.

Ce programme est offert à tout employeur ou association d'employeurs, à l'exception des ministères ou organismes fédéraux. En général, le stagiaire sera un nouveau travailleur*. Un contrat doit être signé avec la CEIC avant que la formation débute.

* Sauf pour ce qui concerne les personnes menacées de perdre leur emploi ou certains groupes spéciaux (tels que les femmes intéressées à exercer une profession traditionnellement masculine, les autochtones, les personnes handicapées) ou dans le cas de professions désignées.

(Le taux minimum de remboursement représente au moins 50 % des salaires, jusqu'à concurrence de \$250 par semaine par stagiaire. Des montants supérieurs (85 % des salaires) peuvent être versés aux employeurs qui offrent une formation aux travailleurs qui ont besoin d'une aide spéciale pour trouver et conserver un emploi. Dans le cas de femmes exerçant des professions traditionnellement masculines, le taux de remboursement est de 75 % des salaires. La période de financement aux termes de la FGI peut durer un an par stagiaire et, dans le cas de la FMPPMS, jusqu'à deux ans.)

Guide des programmes et services d'Emploi et Immigration Canada offerts aux employeurs

Programme

LE SERVICE D'EMPLOI

Centres d'Emploi du Canada

Assortir les travailleurs et les employeurs. Les CEC offrent la plupart des programmes administrés par Emploi et Immigration Canada, de même que des conseils sur les conditions et les tendances du marché du travail.

Centres d'Emploi du Canada sur le campus

Assortir les employeurs et les étudiants des collèges et des universités pour ce qui concerne les emplois d'été ou les emplois permanents.

Centres d'Emploi du Canada pour étudiants

Permettre aux entreprises d'obtenir des travailleurs spécialisés pendant l'été.

Services de main-d'oeuvre agricole du Canada (SMAC)

Permettre aux employeurs d'obtenir des travailleurs agricoles temporaires ou permanents.

Agences de placement temporaire

Offrir des services spécialisés aux entreprises qui ont un besoin pressant de travailleurs temporaires ou occasionnels.

Employeurs admissibles

Tout employeur.

Tout employeur.

Tout employeur.

Les employeurs agricoles des collectivités rurales desservies par les SMAC.

Ces agences se retrouvent dans certaines grandes villes. Informez-vous auprès de votre CEC pour obtenir de plus amples renseignements.



Si vous avez un poste vacant, la première chose à faire est de téléphoner à votre Centre d'Emploi du Canada. A cette fin, consultez les pages bleues de votre annuaire téléphonique.

Si vous avez besoin d'autres renseignements au sujet des divers services ou programmes à l'intention des employeurs, communiquez avec votre CEC ou le Bureau régional de la CEIC. Si la personne qui vous répond ne peut vous aider, demandez le directeur ou le superviseur du CEC.

On peut également obtenir des renseignements en écrivant à

Emploi et Immigration Canada

Renseignements et diffusion

Département "E"

12^e étage, Place du Portage, Phase IV

Ottawa-Hull

K1A 0J9



Les avantages sur le plan économique

Afin de minimiser les risques que peut présenter la démarche visant à supprimer les nombreux obstacles qui jalonnent depuis longtemps la route vers l'emploi, Emploi et Immigration Canada offre aux entreprises d'importants stimulants financiers incluant des subventions au titre des salaires, de la formation et d'autres frais. Le placement de femmes de même que l'embauchage de personnes handicapées, de jeunes, d'autochtones et d'autres personnes éprouvant des difficultés à accéder au marché du travail, peuvent être vraiment rentables. En fin de compte, les programmes subventionnés par le gouvernement, jumelés à la formation de travailleurs enthousiastes et dévoués, vous offrent la possibilité de profiter d'avantages économiques et d'améliorer la qualité de vie des nouveaux employés qui autrement n'auraient pas eu l'occasion de mettre leurs capacités à l'épreuve.

Tendre la main aux jeunes

Des milliers de jeunes ambitionnent de commencer une carrière. Ils veulent démontrer leurs aptitudes et ont besoin d'une occasion pour acquérir une expérience de travail. La CEIC vous offre de nombreuses possibilités d'aider les jeunes travailleurs et par le fait même, votre entreprise.

Ainsi, vous pouvez faire appel aux **Centres d'Emploi du Canada pour étudiants** (décrits plus tôt) pour trouver des employés compétents pour l'été ou des débutants dans une carrière. Les programmes réguliers de création d'emplois, comme le volet Été Canada d'**Accès-carrière**, offrent également des occasions de création d'emplois pour les jeunes.



Le caractère changeant de la population active

On prévoit que dans les années 1980, les femmes, les autochtones et les personnes handicapées représenteront plus de 70 % de la population active canadienne. De plus, le taux de chômage chez les jeunes devrait rester élevé au cours des prochaines années. Par contre, le nombre de travailleurs immigrants qualifiés va diminuer. Les employeurs auront tout intérêt à miser sur le désir de travailler et l'enthousiasme des femmes et des membres des groupes minoritaires pour combler les postes vacants. C'est pourquoi il peut être avantageux pour une entreprise de considérer comme des employés éventuels, à tous les niveaux de son organisation, toutes les personnes qui font partie de la population active, de s'assurer que les offres d'emploi ou les possibilités d'avancement n'excluent aucun candidat éventuel. Il peut être profitable, sur les plans financier et social, d'offrir à toutes les personnes qui cherchent un premier emploi ou qui reviennent sur le marché du travail, une chance de surmonter les obstacles sur le plan de l'emploi et d'acquiescer de l'expérience pratique.

l'économie. En plus de sauvegarder la stabilité de la main-d'oeuvre, le versement de prestations permet au travailleur de conserver sa dignité personnelle et ses compétences ainsi que de garder espoir. Bref, en plus d'assurer un revenu aux travailleurs, le Régime évite aux employeurs de consacrer davantage de ressources pour trouver et conserver des travailleurs qualifiés.

Economies au titre des coûts d'assurance-chômage

Le recours au Régime d'assurance-chômage pour assurer les revenus et les emplois permet à tous de réaliser des économies. Par exemple, nombre d'employeurs offrent à leurs employés des régimes d'assurance-salaire pour les protéger en cas de maladie ou de maternité. Ces régimes viennent compléter la protection du revenu qu'assure normalement le Régime d'assurance-chômage. Ces régimes approuvés par la CEIC permettent maintenant à environ 30,000 employeurs de bénéficier d'une réduction du taux de cotisation.

Les prestations supplémentaires de chômage

L'aide apportée par le régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) aux travailleurs qui font face à une perte d'emploi temporaire est un autre exemple de la complémentarité des rôles des employeurs et du Régime d'assurance-chômage. Quelque 2,800 employeurs ayant plus de 1 million d'employés versent des prestations aux membres de leur personnel qui arrêtent de travailler par suite d'une maladie, d'une grossesse ou d'une pénurie temporaire de travail. Les prestations versées aux travailleurs en vertu de régimes de PSC viennent s'ajouter aux prestations d'assurance-chômage ordinaires.

L'assurance-chômage et les employeurs



Une bouée de sauvetage économique

Le Régime d'assurance-chômage constitue réellement une bouée de sauvetage pour les travailleurs, les collectivités et l'économie en général. En tant qu'employeur, vous avez intérêt à connaître le fonctionnement du Régime d'assurance-chômage. Les cotisations versées par l'employeur et les salaires servent à financer environ 80 % des coûts totaux des prestations d'assurance-chômage.

Les prestations d'assurance-chômage sont versées aux personnes qui sont sans emploi, y compris dans les cas où la cessation d'emploi résulte d'une maladie, d'une grossesse ou d'une adoption*. Les travailleurs qui atteignent 65 ans ont droit à un montant forfaitaire équivalent à trois prestations hebdomadaires. Il existe également des programmes spéciaux prévoyant le versement de prestations aux personnes qui participent à des projets de formation en cours d'emploi, de travail partagé et de création d'emplois.

L'assurance-chômage et la stabilité économique

Toutefois, le but premier du Régime d'assurance-chômage n'est pas de verser des prestations. Dans les faits, le Régime soutient en quelque sorte le pouvoir d'achat dans

Les demandes du secteur privé peuvent englober une gamme d'activités, notamment :

- l'adoption de mesures de conservation de l'énergie pour réduire la consommation d'énergie ou accroître la capacité de rendement énergétique d'une entreprise;
- les activités préparatoires ou préalables à la production qui peuvent conduire à la production d'un bien destiné au commerce sans l'inclure.

Les employeurs participants reçoivent une contribution au titre des salaires des employés et des coûts du projet. Les employés participants peuvent inclure les travailleurs licenciés, les bénéficiaires de prestations d'assurance-chômage ou les personnes qui ont épuisé leur droit aux prestations, les bénéficiaires de l'aide sociale et les étudiants qui retournent aux études. Les projets mis sur pied en vertu du Programme CANADA AU TRAVAIL ont une durée maximale de 52 semaines.

Les projets mis sur pied dans le cadre du Programme **Croissance locale de l'emploi (CLE)** visent à favoriser la reprise de l'emploi selon une démarche axée sur la collectivité. En vertu de ce programme, des sociétés de développement local sans but lucratif sont mises sur pied afin d'aider à l'établissement de nouvelles entreprises ou à l'élargissement d'entreprises existantes. Elles peuvent consentir des prêts ou miser des fonds dans des entreprises locales dont les projets généreront des emplois. Elles fournissent également des renseignements sur l'aide financière offerte.

En outre, les projets CLE peuvent développer l'infrastructure locale, lancer de petites entreprises et aider à la planification économique. Les organisations ayant pour objectif l'emploi et le développement économique, et qui sont situées dans de petites ou moyennes localités (moins de 50,000 habitants) peuvent avoir droit à une aide financière.

Les programmes de création d'emplois

Il existe quatre programmes fédéraux de création d'emplois en vertu desquels certains montants sont versés directement aux entreprises et aux collectivités où elles se trouvent. Ces programmes contribuent véritablement à la croissance et à l'expansion des entreprises.

Accès-carrière est un programme de remboursement des salaires qui a été conçu pour améliorer les possibilités d'emploi des personnes inexpérimentées ou handicapées et des travailleurs défavorisés, ainsi que pour aider les jeunes à faire la transition entre l'école et le monde du travail. La subvention actuelle varie selon la personne embauchée et peut s'étendre sur une période maximum de 12 mois. Des crédits additionnels peuvent être accordés pour défrayer les employeurs des coûts afférents aux installations ou aux équipements destinés aux travailleurs handicapés. Le programme prévoit également des subventions à la création d'emplois d'été pour étudiants. Le Programme expérimental d'Initiatives-Volontariat, similaire à Accès-carrière, permet à des organisations de bien-faisance et à but non lucratif d'offrir des emplois de bénévolat aux bénéficiaires de l'assurance-chômage.

En vertu du programme **Compagnie de travailleurs**, certains montants sont offerts aux entreprises et aux organismes sans but lucratif qui souhaitent venir en aide aux personnes gravement défavorisées sur le plan de l'emploi. Les participants au programme reçoivent des services de counselling intensif, une formation en dynamique de la vie et d'autres formes d'aide. Le programme prévoit le remboursement de leur salaire et de celui du personnel chargé du projet, ainsi que le versement d'une contribution aux frais d'exploitation. Les personnes ayant participé au programme **Compagnie de travailleurs** peuvent trouver un emploi par l'intermédiaire du programme.

Le programme Canada au travail vise à créer des emplois productifs dans des activités qui favorisent la reprise économique et le développement d'une infrastructure sociale et communautaire.



Les programmes d'aide industrielle peuvent s'accom-
pagner de mesures spéciales d'adaptation à l'intention des
travailleurs touchés par la conjoncture. Votre CEC pourra
vous renseigner davantage sur ces mesures.

Le travail partagé: un outil d'aide à l'adaptation
En vertu du Programme de travail partagé, la semaine
de travail des employés est réduite. Ces derniers reçoivent leur salaire habituel pour les jours de travail et des prestations d'assurance-chômage pour les jours d'inactivité.

Le travail partagé permet à une entreprise de conserver son effectif en attendant la reprise. Quant aux employés, ils évitent les contrecoups économiques et psychologiques du chômage. Le Programme de travail partagé est jumelé au Programme national de formation. Les employés peuvent profiter de leurs jours d'inactivité pour accroître leurs compétences ou en acquérir de nouvelles, ce qui permet d'améliorer la productivité et d'obtenir une meilleure sécurité d'emploi.

Le recours au Service d'aide à l'adaptation de l'industrie

En demandant conseil à des experts, vous vous faciliterez la tâche et vous pourrez obtenir des informations sur l'aide disponible. Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) de la CEIC, décrit plus haut, peut être en mesure de vous fournir ces conseils. Le SAAI peut prendre en charge une partie des frais de consultation des entreprises du secteur privé. En outre, la collaboration entre les travailleurs et les cadres au sein d'un comité du SAAI facilite la mise en oeuvre des changements nécessaires à l'amélioration de la productivité. Les conseillers du SAAI savent se mettre à la place des employeurs du secteur privé : ils comprennent les difficultés qui peuvent surgir lorsqu'il s'agit de traiter avec un grand nombre de ministères et d'organismes gouvernementaux, et peuvent vous les éviter.

Les avantages de la collaboration

En période de crise, les entreprises peuvent trouver une aide supplémentaire de la part de tous les ordres de gouvernement. Les programmes d'aide aux entreprises industrielles administrés par d'autres ministères fédéraux et provinciaux peuvent vous être utiles.

Le ministère fédéral de l'Expansion industrielle régionale (MEIR) (anciennement ministère de l'Industrie et du Commerce et de l'Expansion économique régionale) administre de nombreux programmes à l'intention des employeurs. En outre, l'Office canadien pour un renouveau industriel vient en aide à des entrepreneurs dans les industries du textile, du vêtement, de la chaussure et de la tannerie. Pour de plus amples renseignements au sujet des services du MEIR, consultez les pages bleues de votre annuaire téléphonique. Vous pouvez obtenir d'autres renseignements au sujet de l'Office canadien pour un renouveau industriel en écrivant à l'adresse suivante : C.P. 1510, Station "B", Montréal (Québec) H3B 3L2.

Les problèmes actuels de l'entreprise — Quelques solutions



L'aide spéciale

Malgré la meilleure des planifications, il arrive qu'une entreprise doive faire face à de graves problèmes. Elle peut se voir forcée de fermer une usine ou de licencier une bonne partie de son effectif. Dans de telles situations, la CEIC peut mobiliser certaines ressources spéciales pour faciliter l'adaptation de l'entreprise et de la main-d'oeuvre, et accorder ainsi aux entreprises un moment de répit en attendant la reprise.

Le remboursement des salaires

En vertu de la FMPMS et de la FGI, les employeurs peu-vent se faire rembourser 50 % du salaire réel versé aux employés en stage de formation. Pour les femmes qui reçoivent une formation dans un emploi traditionnelle-ment réservé aux hommes, les employeurs ont droit au remboursement de 75 % du salaire réel, et de 85 % s'il s'agit de clients ayant besoin d'une aide spéciale, jusqu'à concurrence de \$350 par semaine.

Vous pouvez obtenir des renseignements au sujet du Programme national de formation dans l'industrie auprès de votre CEC.

La formation en établissement et la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles

En plus de la formation en cours d'emploi, la CEIC par-taine des cours de formation dans des collèges com-munautaires — collèges d'enseignement général et pro-fessionnel (cégeps), au Québec — et des établissements de formation professionnelle provinciaux ou privés. Les personnes ayant suivi ces cours ont peut-être les com-pétences que votre entreprise recherche.

La Caisse d'accroissement des compétences profession-nelles, qui dispose de plusieurs millions de dollars, aide financièrement les établissements d'enseignement et les organismes sans but lucratif qui veulent mettre sur pied ou élargir les programmes de formation dans les profes-sions désignées d'importance nationale ou dans celles qui conviennent aux personnes ayant des besoins spéciaux de formation. Dans certains cas, des entreprises se sont groupées en consortium sans but lucratif pour assurer la formation des travailleurs et recevoir de l'aide de la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles.

Le Programme national de

formation —

La voie de l'avenir

La planification des ressources humaines a comme grand avantage de permettre l'acquisition par les travailleurs des compétences dont votre entreprise aura besoin à l'avenir. Le Programme national de formation consacre chaque année plus de un milliard de dollars à la formation en établissement et en cours d'emploi. De nombreuses entreprises, grandes ou petites, ont constaté qu'il était profitable de former des travailleurs pour atteindre les objectifs de la planification stratégique.

La formation en cours d'emploi

Le Programme national de formation dans l'industrie, qui concerne les employeurs, comprend la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (FMPMS) et la Formation générale dans l'industrie (FGI). Ces deux composantes se distinguent surtout par le niveau de compétence visé et par la durée de la formation. Par exemple, en vertu de la FGI, les employeurs peuvent obtenir une aide financière pendant un an au maximum; en vertu de la FMPMS, cette aide peut être accordée pendant deux ans, puisque la formation à donner est plus complexe.

La FMPMS comprend la formation des travailleurs à l'oeuvre exclusivement dans des professions d'importance nationale, tels les tôliers, les mécaniciens proposés à l'entretien industriel, les programmeurs d'ordinateurs et d'autres travailleurs dont les compétences sont rares ou risquent de le devenir.

La FGI est axée sur la formation de travailleurs dans d'autres professions recherchées, sur le recyclage des travailleurs touchés par les nouvelles technologies et les changements industriels, sur la formation des chômeurs, sur la formation des femmes dans les professions traditionnelles réservées aux hommes et sur la formation des adultes ayant des besoins spéciaux.

Les employeurs qui ont mis en pratique les principes d'action positive indiquent que cette formule permet une gestion plus efficace des ressources humaines. Elle les aide à cerner les qualifications requises pour chaque emploi, à évaluer les candidats éventuels et à choisir le candidat idéal. Grâce à ce processus de sélection, l'employeur peut se constituer un effectif des plus productifs. Il y a dans toutes les régions du Canada des conseillers en action positive qui peuvent vous expliquer exactement le fonctionnement de ce processus.

La planification et l'action positive

L'action positive est un autre outil de planification des ressources humaines. Elle a pour objet de découvrir les éléments discriminatoires de la politique et du processus d'emploi et de les supprimer ainsi que d'offrir à tous des chances égales en milieu de travail.



changements technologiques et ont même sauvé des entreprises de la faillite. Le SAAI regroupe des travailleurs et des cadres qui se penchent sur les questions d'emploi liées à la croissance et à la transformation des entreprises. La CEIC (et parfois le gouvernement provincial) assume avec les entreprises les dépenses des comités.

Préparer l'avenir — Les avantages de la planification

Mise en application des plans de ressources humaines

Les Centres d'Emploi du Canada et la Banque nationale d'emplois peuvent répondre à vos besoins immédiats en matière de main-d'oeuvre. Toutefois, il pourrait être avantageux de préparer l'avenir, de planifier vos ressources humaines.

La planification des ressources humaines est une stratégie de gestion dont se servent de nombreuses entreprises de toutes tailles. Elle vise à garantir qu'un nombre suffisant de travailleurs ayant les compétences voulues sont au bon endroit au bon moment. Une planification efficace des ressources humaines peut améliorer la productivité, réduire la rotation du personnel et accroître la rentabilité.

Les avantages de la planification

La planification des ressources humaines aide les entreprises à profiter des divers programmes et services de la CEIC, y compris le Programme national de formation, le Programme de travail partagé et l'embauchage de travailleurs par l'entremise des programmes de création d'emplois du gouvernement fédéral. Dans la plupart des cas, un plan adéquat de recrutement et de formation des travailleurs canadiens est essentiel aux employeurs qui songent à embaucher des travailleurs étrangers. La planification des ressources humaines se traduit en fin de compte par un bilan positif. Cette planification incombe aux cadres supérieurs et devrait faire partie intégrante du processus de planification stratégique de toute entreprise prospère.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAI) en vous adressant à votre CEC local ou au Bureau régional de la CEIC. Les comités du SAI (parfois avec l'aide de conseillers en gestion) ont aidé les travailleurs licenciés à trouver de nouveaux emplois, ont ouvert la voie aux

Les services d'emploi spéciaux



Les employeurs peuvent profiter de services spéciaux pour aider les membres de groupes particuliers tels les femmes, les jeunes, les autochtones, les handicapés et les autres personnes qui, par ailleurs, ne sont pas en mesure de profiter des occasions d'emploi. Il se peut que vous soyez admissible à une aide financière visant à faciliter l'adaptation ou à apporter les changements voulus au cadre de travail.

Les personnes qui bénéficient de ces services reçoivent des conseils et une formation qui les aideront à surmonter les obstacles à l'emploi. Les Centres préparatoires à l'emploi pour les femmes s'adressent à celles qui entrent sur le marché du travail pour la première fois, à celles qui y reviennent après une longue absence, ainsi qu'à celles qui cherchent à occuper un nouvel emploi traditionnellement réservé aux hommes. Le directeur du CEC de votre localité pourra vous donner plus de renseignements au sujet de ces programmes et de ces services.

Bon nombre de grandes entreprises ont pris des arrangements permanents avec les CEC locaux. Le personnel du CEC connaît les besoins de l'employeur et est en mesure de lui présenter des travailleurs ayant les compétences voulues.

Les travailleurs spéciaux

De nombreux employeurs ont besoin de catégories particulières de travailleurs comme les travailleurs agricoles ou les aides d'été. Vous pouvez aussi vouloir embaucher de nouveaux diplômés dans des postes de débutants au sein de votre organisation. En vue de trouver plus facilement les travailleurs dont vous avez besoin, plusieurs services spécialisés ont été mis sur pied.

● **Les Services de main-d'oeuvre agricole du Canada (SMAC)** présentent les travailleurs agricoles aux employeurs des régions rurales. Les SMAC sont gérés par des agents contractuels indépendants qui sont en mesure de répondre aux besoins en main-d'oeuvre occasionnelle, saisonnière ou permanente du secteur agricole.

● **Les Centres d'Emploi du Canada sur le campus** peuvent faciliter aux employeurs le processus de recrutement en organisant des entrevues avec des étudiants sélectionnés selon les critères établis. Le personnel des CEC sur le campus s'occupe de jumeler les employeurs et les étudiants à la recherche d'un emploi d'été ou d'un poste de débutant relié à leur carrière.

● **Les Centres d'Emploi du Canada pour étudiants** sont ouverts pendant les mois d'été. Ces CEC, dont le personnel se compose d'étudiants, sont une excellente source de main-d'oeuvre pour des emplois de courte durée ou des emplois d'été.

● Dans certaines collectivités, des CEC spéciaux ont été mis sur pied pour répondre aux besoins en main-d'oeuvre temporaire ou occasionnelle. Ces centres peuvent envoyer des employés très rapidement sur les lieux mêmes de votre entreprise.

* L'égalemént, les CEC ne peuvent accepter d'offres d'emploi qui contreviennent aux lois concernant le salaire minimum et les droits de la personne.

Les grandes entreprises

Dans de rares cas, il arrive que l'on ne puisse trouver le candidat idéal au Canada. La CEIC peut alors vous permettre d'embaucher un travailleur étranger de façon temporaire ou permanente. Il faut recourir à un règlement sévère sur l'embauchage des travailleurs étrangers pour éviter de nuire aux possibilités d'emploi et de carrière des Canadiens. Cependant, si après une recherche intense, vous n'avez pu trouver de Canadiens qualifiés, votre demande d'embauchage de travailleurs étrangers sera étudiée sérieusement. Le directeur de votre CEC pourra vous donner tous les détails de la marche à suivre.

Parfois, les travailleurs ne se trouvent pas sur place, par exemple en période d'expansion économique ou lors- que des compétences spécialisées sont demandées. Dans certaines régions métropolitaines, votre offre d'emploi sera transmise par ordinateur à tous les CEC de la région. Si cela ne suffit pas, l'offre d'emploi pourra être versée à la Banque nationale d'emplois de la CEIC, un système informatisé qui transmet votre offre dans toutes les régions du pays. Dans le domaine de l'embauchage, notre rôle est de collaborer avec vous pour trouver le plus rapidement possible les travailleurs dont vous avez besoin.

L'embaufrage de travailleurs étrangers

Parfois, les travailleurs ne se trouvent pas sur place, par exemple en période d'expansion économique ou lors-que des compétences spécialisées sont demandées. Dans certaines régions métropolitaines, votre offre d'emploi sera transmise par ordinateur à tous les CEC de la région. Si cela ne suffit pas, l'offre d'emploi pourra être versée à la Banque nationale d'emplois de la CEIC, un système informatisé qui transmet votre offre dans toutes les régions du pays. Dans le domaine de l'embauchage, notre rôle est de collaborer avec vous pour trouver le plus rapidement possible les travailleurs dont vous avez besoin.

les droits de la personne.*

Le Service d'emploi

Comment trouver des travailleurs qualifiés

Pour la plupart des employeurs le Centre d'Emploi du Canada (CEC) est un service susceptible de leur assurer la main-d'oeuvre dont ils peuvent avoir besoin. Toutefois, le CEC ne fait pas que répondre aux demandes courantes d'employés. Chaque centre adopte ses services de façon à répondre aux besoins des employeurs locaux, qu'ils soient grands ou petits.

Les demandes courantes de travailleurs sont traitées rapidement, d'ordinaire par téléphone. Les conseillers prennent des renseignements quant au genre de travailleur demandé et affichent les détails du poste à l'intention des chercheurs d'emploi. Les employés éventuels ne peuvent obtenir le nom d'un employeur tant qu'ils n'ont pas rencontré un conseiller pour déterminer s'ils répondent aux exigences du poste. Seuls les travailleurs qualifiés prendront rendez-vous pour une entrevue. Et il va de soi que c'est vous qui établissez les critères de sélection et qui décidez, en dernier ressort, de l'embauchage de vos employés.

A la recherche de la perle rare

Habituellement, on peut répondre sans tarder aux demandes de présentation, souvent en l'espace de quelques heures. Parfois, il faut plus de temps. Les travailleurs que vous désirez embaucher sont peut-être fort en demande et il se peut que vous ayez à hausser vos offres salariales pour attirer des candidats qualifiés. Il est possible que l'ensemble de compétences que vous exigez soit inhabituel. Dans de tels cas, les conseillers du CEC peuvent fournir des renseignements sur les taux locaux de salaire pour divers emplois ou suggérer un ensemble de compétences plus courant qui répondrait quand même à vos exigences. Les conseillers peuvent également vous

À votre service

Nous sommes à votre service
Par l'intermédiaire de plus de 450 Centres d'Emploi du
Canada établis dans toutes les régions du pays, la Com-
mission de l'emploi et de l'immigration du Canada
(CEIC) offre une gamme variée de services aux
employeurs canadiens. Nous pouvons vous aider à trouver
et à former des employés qualifiés, et répondre aux be-
soins changeants de votre entreprise en matière de
ressources humaines.



Table des matières

04	À votre service
05	Le Service d'emploi
05	Comment trouver des travailleurs qualifiés
05	À la recherche de la perle rare
06	L'embauchage de travailleurs étrangers
06	Les grandes entreprises
07	Les travailleurs spéciaux
08	Les services d'emploi spéciaux
09	Préparer l'avenir — Les avantages de la planification
09	La mise en application des plans de ressources humaines
09	Les avantages de la planification
10	La planification et l'action positive
11	Le Programme national de formation — La voie de l'avenir
11	La formation en cours d'emploi
12	Le remboursement des salaires
12	La formation en établissement et la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles
13	Les problèmes actuels de l'entreprise — Quelques solutions
13	L'aide spéciale
14	Le recours au Service d'aide à l'adaptation de l'industrie
14	Les avantages de la collaboration
15	Le Travail partagé — Un outil d'aide à l'adaptation
16	Les programmes de création d'emplois
18	L'assurance-chômage et les employeurs
18	Une bouée de sauvetage économique
18	L'assurance-chômage et la stabilité économique
19	Les économies au titre des coûts d'assurance-chômage
19	Les prestations supplémentaires de chômage
20	Supprimer les obstacles
20	Le caractère changeant de la population active
21	Les avantages sur le plan économique
21	Tendre la main aux jeunes
22	Premièrement
23	Guide des programmes et services d'Emploi et Immigration Canada offerts aux employeurs

KIA 0J9

Ottawa-Hull

12^e étage, Place du Portage, Phase IV

Département "E"

Renseignements et diffusion

Emploi et Immigration Canada

de renseignements à votre CEC ou en écrivant à :

Vous pouvez vous procurer des brochures et des fiches
sûr, cela ne vous engage à rien.

pas à téléphoner au CEC et à demander le directeur. Bien
dans ce document. Pour en savoir davantage, n'hésitez
administrer la majeure partie des programmes présentés
Le Centre d'Emploi du Canada (CEC) de votre localité

Pour obtenir plus de renseignements...

ISBN 0-662-53408-5

N° de cat. MP43-158/1984

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984



À votre service

Programmes et allocations
pour les employeurs

